



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**“La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el  
área de nutrición en el hospital San José, Chincha Alta, 2021”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Ingeniero Industrial**

**AUTOR:**

**Benavente Matta, Jeniffer Stefania (ORCID: 0000-0003-1315-0959)**

**Salvador Benavente, Elizabeth Melchorita (ORCID: 0000-0002-7162-5898)**

**ASESOR:**

**Mgrt. Ing. Montoya Cárdenas, Gustavo Adolfo (ORCID: 0000-0001-7188-119x)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión Empresarial y Productiva**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a Dios por concedernos alcanzar este sueño tan anhelado.

A mis padres Carlos y Gladys que me ayudaron a seguir avanzando y a mis hermanos por el apoyo y afecto constante.

A mi madre Margarita por apoyarme en todo hasta la actualidad, a mi hija Daniela, quien es mi motivo para salir adelante día a día.

Una dedicatoria especial a la memoria de nuestro tío Juan Francisco Benavente Mayta, quien en todo momento se preocupó por nosotras. Y también a la memoria de nuestro tío José Luis Benavente Mayta, quien fue como un padre y amigo para todos nosotros.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por permitirnos culminar esta etapa de nuestras vidas y a nuestros padres por sus consejos y apoyo.

A esta Universidad que nos abrió las puertas para cumplir este sueño tan esperado.

Y nuestro asesor Mg Ing. Gustavo Montoya Cárdenas, por guiarnos en cada paso para la realización de esta tesis.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Jeniffer Stefania Benavente Matta con DNI N° 47769258, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ingeniería, Escuela de Ingeniería Industrial, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 marzo del 2021



---

Jeniffer Stefania Benavente Matta

DNI: 47769258

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Elizabeth Melchorita Salvador Benavente con DNI N° 47353891, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ingeniería, Escuela de Ingeniería Industrial, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 marzo del 2021



---

Elizabeth Melchorita Salvador Benavente

DNI: 47353891

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del área de Nutrición del Hospital San José de Chíncha en el año 2021. La investigación fue de tipo básica, no experimental, de diseño correlacional – descriptivo. La muestra estuvo conformada por los 21 trabajadores que conforman el área de Nutrición. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se elaboraron dos cuestionarios. La investigación tuvo como resultados que la relación entre la gestión del recurso humano y la eficacia laboral fue positiva, la relación entre la gestión del recurso humano y la eficiencia laboral fue positiva, la relación entre la gestión de recurso humano y el trabajo en equipo fue positiva y la relación entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral fue positiva. La investigación concluye que la relación entre la gestión de recurso humano y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chíncha Alta, 2021, se estableció una correlación positiva y significativa. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.682.

**Palabras claves:** gestión de recursos humanos, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to establish the relationship between human resource management and job performance in the Nutrition area of the San José de Chíncha Hospital in 2021. The research was basic, not experimental, with a correlational-descriptive design. The sample consisted of the 21 workers that make up the Nutrition area. The technique used was the survey and two questionnaires were developed as instruments. The results of the research were that the relationship between human resource management and work efficiency was positive, the relationship between human resource management and work efficiency was positive, the relationship between human resource management and teamwork was positive and the relationship between human resource management and job performance was positive. The research concludes that the relationship between human resource management and job performance in the nutrition area at San José Hospital, Chíncha Alta, 2021, a positive and significant correlation was established. Spearman's Rho correlation coefficient was 0.682.

**Keywords:** human resource management, job performance

## **INDICE**

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA	24
2.1 Tipo y diseño de investigación	24
2.2 Variables y operacionalización	25
2.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
2.5 Procedimientos	28
2.6 Método de análisis de datos	28
2.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48



## Lista de tablas

Tabla 1. Índice del Talento Global, 2019	10
Tabla 2. Ranking del Talento 2018, países que conforman la Alianza del Pacífico	12
Tabla 3: Matriz de operacionalización de variable Independiente	25
Tabla 4: Matriz de operacionalización de variable Dependiente	26
Tabla 5: Validación Juicio de Expertos	28
Tabla 6: Frecuencia de Planificación del talento humano en el área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021	29
Tabla 7: Frecuencia del Desarrollo del talento humano en el área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021	29
Tabla 8: Frecuencia de la eficiencia laboral en el área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021	30
Tabla 9: Frecuencia de la Eficacia laboral en el área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021	30
Tabla 10: Frecuencia del Trabajo en equipo del área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021	31
Tabla 11: Pruebas de normalidad entre las variables Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral	32
Tabla 12: Correlación entre gestión de recursos humanos (V1) y desempeño laboral (V2) en el área de Nutrición en el Hospital San José, 2021	32
Tabla 13: Correlación entre gestión de recursos humanos y eficiencia laboral en el área de Nutrición en el Hospital San José, 2021	34
Tabla 14: Correlación entre gestión de recursos humanos y eficacia laboral en el área de Nutrición en el Hospital San José, 2021	35
Tabla 15: Correlación entre gestión de recursos humanos y eficiencia laboral en el área de Nutrición en el Hospital San José, 2021	36

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

La gestión del recurso humano con el transcurrir del tiempo ha tomado mayor relevancia en toda organización internacional cuya finalidad es brindar servicios y/o productos de excelencia a los consumidores, teniendo al equipo de trabajo más apto que cubra los múltiples cargos de actividades de la empresa, por tanto, la gestión del recurso humano efectúa un papel fundamental en las empresas que aspiren a tener transformaciones favorables mediante la aplicación de diversas técnicas que requiere y esto se ve evidenciado en el desempeño eficaz de los trabajadores.

A nivel internacional, de acuerdo con el Índice del Talento Global, el cual examina la facultad que cuentan las naciones para dirigir el talento, Suiza sigue ocupando el primer lugar en el ranking, debido a que mantiene adecuadamente el recurso humano formado en su estado, brindando un ámbito económico adecuado en límite de orden y mercado. Siguiendo el país de Singapur, ocupando el segundo lugar; sin embargo, Chile, es el único país Sudamericano que ocupa un sitio sobresaliente en el puesto número 34, siendo así para el recurso humano extranjero, un atractivo. (AmericaEconomia.com, 2019).

Tabla 1: Índice del Talento Global, 2019.

CLASIFICACIÓN GENERAL	PAÍS	PUNTUACIÓN
1	Suiza	81,82
2	Singapur	77,27
3	Estados Unidos de América	76,64
4	Noruega	74,67
5	Dinamarca	73,85
6	Finlandia	73,78
7	Suecia	73,53
8	Países Bajos	73,02

<b>9</b>	Reino Unido	71,44
<b>10</b>	Luxemburgo	71,18
<b>11</b>	Nueva Zelanda	71,12
<b>12</b>	Australia	71,08
<b>13</b>	Islandia	71,03
<b>14</b>	Alemania	70,72
<b>15</b>	Canadá	70,43
<b>16</b>	Irlanda	70,15
<b>17</b>	Bélgica	68,48
<b>18</b>	Austria	68,31
<b>19</b>	Emiratos Árabes Unidos	65,90
<b>20</b>	Israel	63,26

Así mismo, en Latinoamérica, la OIT, sustenta que el recurso humano debe ser un elemento fundamental para el crecimiento en el país, ya que es el componente esencial y central para un desarrollo constante, incluso con empleo permanente y digno para todos los individuos. (2017).

Por otro lado, el Ministerio de Salud (1999), a nivel nacional, mencionó lo siguiente:

En la actualidad, el talento humano, son el integrante más significativo con el que cuenta una empresa. Los elementos materiales y/o bienes administrativos, no son notables por ellos mismos sin la participación de los individuos. El ser humano, con los conocimientos, experiencias, responsabilidades, empeño y su labor, hace probable aumentar y mejorar estos patrimonios a propósito de obtener el progreso de la empresa, enriqueciendo los índices de calidad, cantidad y conformidad de los servicios y/o bienes que brindan, a base de su misión.

En Perú, ascendió 5 lugares, en el Ranking Mundial del Talento 2018, de un total de 63 países, paso del lugar 57 al 52, se trata de una evaluación del grado de como desarrollan, captan y conservan el talento humano en los países. (MBA Americaeconomia.com. 2018).

TABLA 2: Ranking del Talento 2018, países que conforman la Alianza del Pacífico.

País	Ranking General
	<b>2018</b>
Chile	43
Perú	52
Colombia	60
México	61

Las organizaciones públicas nacionales van con una dirección contraria a las entidades a nivel mundial, se ve evidenciado en la carencia de capacitaciones y crecimiento profesional de los trabajadores, así mismo como la falta de un hábitat apropiado, solo en ciertos casos. Son los trabajadores piezas esenciales de las compañías estatales y por ello el favorable desenvolvimiento laboral se ve manifestado en las capacidades competitivas a desenvolverse.

A nivel local, la institución Publica Hospital San José de Chíncha, es una entidad que brinda una atención integral y personalizada, comprometido en la preocupación, recuperación y rehabilitación de las personas, respetando su vida y derechos primordiales desde la concepción hasta la muerte natural; con índices de eficiencia y calidad.

La institución cuenta con varios servicios, dentro de los cuales se encuentra el área de Nutrición, encargado promover, resguardar y rehabilitar la salud nutricional del paciente.

Ahora si bien es cierto, en el área de Nutrición, se trabaja de una manera adecuada, no obstante, la falta de previsión de mejoría en la gestión del recurso humano no proporciona conseguir resultados favorables ocasionando un bajo desenvolvimiento en el desempeño de sus tareas diarias.

En la presente investigación, se observaron diversas situaciones problemáticas, las cuales se han priorizado: falta de incentivos, ineficiencia del personal, inexistente compromiso con el trabajo, deficientes relaciones interpersonales, escaso crecimiento del talento humano, falta de capacitación, falta de liderazgo.

Para ello, se realizó este trabajo para determinar en qué grado la gestión del recurso humano se vincula con el desempeño laboral, conociendo la situación actual de la gestión de

recursos humanos, con el propósito de plantear oportunidades de mejora para reforzar el desempeño laboral, para que en un porvenir podamos percibir transformaciones efectivas y considerables en el desempeño de los colaboradores del departamento de Nutrición del Hospital San José de Chíncha.

Siendo así, nuestro problema a investigar es: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS.**

### **1.2.1 Antecedentes Nacionales**

REYES, N. (2018). Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Tesis para optar el Grado de Ingeniero Industrial, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El objetivo de esta indagación fue señalar la relación existente entre la gerencia del Talento Humano y el Desempeño Laboral. La metodología aplicada en este trabajo fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, la población elegida para esta tesis fue de 120 trabajadores. Los resultados nos explican que existe una vinculación entre las dos variables del estudio.

CHAVARRY, E. (2018). Diseño de un sistema de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en la UCV Filial Piura. Tesis para optar el Grado de Ingeniera Industrial, Universidad Señor de Sipán. El propósito de la tesis fue plantear un método de Gestión del Recurso Humano para enriquecer el Desempeño Laboral del trabajador. La metodología aplicada en este trabajo fue Transaccional Transversal y correlacional, la población elegida para el estudio fue de 239 trabajadores administrativos. Los resultados nos explican que mediante el programa estadístico SPSS utilizado en este trabajo, dio que, en los mecanismos de selección del personal, evaluación del desempeño y creación del recurso humano son los colaboradores que se encuentran descontentos, además que carecen de un régimen de estímulos ni proyectos de incorporación en lo laboral y familiar de la vida del empleado.

HUANCAHUIRE, V. (2018). Modelo de Gestión de Talento Humano por competencias dirigido a la optimización de Servicios de una empresa contratista Minera. Tesis para obtener el Grado de Ingeniero Industrial, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. La finalidad de la tesis fue diseñar un esquema de gestión por habilidades para contribuir con el fortalecimiento del recurso humano. La metodología aplicada en este trabajo fue descriptiva y explicativa, la población elegida para el estudio fue de 54 empleados de la empresa Esermin Perú S.A.C. Los resultados nos explican que al poner en funcionamiento un diseño de Gestión de Talento por habilidades se observó cambios positivos en los trabajadores tanto administrativos como operarios.

VELASQUEZ, J. Y GUEVARA, G. (2017) Diseño e implementación de un modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pio X Ltda. Cajamarca 2017. Universidad Privada del Norte. El objetivo de la tesis fue ejecutar un esquema de Gestión de Recursos Humanos para ayudar al mejoramiento del desempeño laboral. La metodología aplicada fue Cuasi-experimental, la muestra estuvo compuesta por los 29 trabajadores de la Cooperativa San Pio X Ltda. Los resultados nos explican esta implementación, origino que el promedio de los indicadores del desempeño laboral aumente.

FASABI, V. (2018). Relación de área de Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018. Tesis para optar el Grado de Ingeniero Industrial, Universidad Continental. El fin fue fijar la correlación entre la administración de recurso humano y el desempeño laboral. La técnica aplicada fue cuantitativa, la población para este estudio fue de 50 empleados de la organización Tobiano E.I.R.L. Los resultados explican que tiene un coeficiente de correlación de Pearson de 069, es decir que existe la vinculación entre las variables en mención.

### **1.2.2. Antecedentes Internacionales**

ESTEBAN, C y MATEUS, F. (2011). Diseño de un modelo de Gestión del talento Humano para la Industria Metalmeccánica en la Ciudad de Bogotá. Tesis para optar el Grado de Ingeniero Industrial, Universidad Libre de Colombia. El objetivo de esta tesis fue plantear

un esquema de gestión del Talento Humano para la industria. La metodología aplicada en este trabajo fue descriptiva, investigativo, y tipo mixta, la población elegida para el estudio fue de 9 empresas del sector metalmecánico. Los resultados nos explican que el incentivo laboral se ve evidenciada claramente en el rendimiento y eficiencia del trabajador frente a la labor que realiza diariamente, por consiguiente, abre una probabilidad de seguir ahondando en aspectos de Talento Humano en la Industria Colombiana.

LA TORRE, F. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España. Tuvo como finalidad principal observar cómo las impresiones, los intereses y la complacencia laboral impactan en la vinculación entre las variables en estudio a nivel personal y de empresa.

La metodología fue de tipo aplicada y su nivel fue correlacional. Su diseño fue transversal, el cual buscaba estudiar la condición profesional y el confort mental de los colaboradores europeos, mediante diversas fases laborales.

DÍAZ, C. Y LUCAS, Y. (2014). Evaluación de las medidas de control en el desempeño laboral en la empresa tuberías pacífico s.a. y su impacto en la productividad: periodo 2009- 2011. Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. El objetivo primordial fue establecer un sistema de registro del desempeño laboral vigente y plantear una reestructuración del organismo de la empresa, fundando el área de Talento Humano para acrecentar la productividad de los empleados. Es de tipo aplicada y a un nivel explicativo. La población para el estudio fue de 59 colaboradores, utilizándose la técnica de la encuesta.

HERMANDEZ, C. (2017). Sistema de gestión del talento humano por competencias laborales, para una empresa de instalaciones eléctricas industriales. Tesis para optar el Grado de Ingeniero Industrial, Universidad de San Carlos de Guatemala. La meta fue recomendar un proyecto de gestión del recurso humano por habilidades laborales. La metodología aplicada para el trabajo fue descriptivo, cualitativo y la población estudiada consta de 300 trabajadores. Los resultados explican que se logró obtener una empresa que cuente con un estilo de gestión del recurso humano con la única razón de contar con talento humano competitivo.

ALARCON, D. (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Universidad Politécnica Estatal Del Carchi, Ecuador. El fin de la tesis fue proyectar un esquema de Gestión del Talento Humano Inclusivo para personal con una inhabilidad. La metodología empleada fue exploratoria, descriptiva, explicativa, la población para el estudio consto de los empleados de las entidades Públicas. Los resultados fueron que las empresas del estado no administran la gestión del talento humano por habilidades y también no aplican técnicas que permitan una mejor selección del personal a base de conocimientos, destrezas y conductas, afectando directamente el desempeño.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión de Recursos Humanos**

Conforme a García, Sánchez y Zapata (2008) puntualizan que la gestión del recurso humano tiene una perspectiva primordial, debido a que está comprendida por un conjunto de actividades, cuya finalidad es tener el personal idóneo que proporcione sus conocimientos y talentos para la ejecución positiva de las metas de la asociación.

Siguiendo a Chiavenato, (2009) nos afirma a la Gestión del Talento Humano como la asociación de reglas y destrezas que son indispensables para encaminar las características de los cargos de gerencia asociados con los individuos y/o recursos, incluyendo factores como el reclutamiento, elección, preparación, indemnización y valoración del desempeño.

Quintanilla, (2002), determina que la gestión del recurso humano está direccionada a la estructura y a la potenciación de las conductas de los empleados, desde la percepción de las empresas, pero a la vez tomar en cuenta los anhelos de los trabajadores que poseen, delimitan y se caracterizan.

Por su parte, Rodríguez (2007), añade que son las personas que laboran para la organización quienes forman los recursos humanos, contando con una serie de destrezas y entendimiento acerca del sistema del trabajo que realizan, siendo esto de gran beneficio para los gerentes de dicha empresa.



### **1.3.2. Administración de Recursos Humanos**

Según Alles, (2009), nos indica que la administración de recursos humanos radica en utilizar múltiples tareas básicas para la incorporación de un nuevo colaborador incluso con el final del nexo en lo profesional con la gerencia; en otras palabras, se necesita acogerse a las operaciones, así como reclutar, clasificar, aumentar el intelecto, habilidades del personal, pero a la vez estimar el desempeño y designarle un sueldo que vaya acorde con el desarrollo del trabajo asignado.

### **1.3.3. Objetivos de la gestión del talento humano**

Siguiendo a Dolan, Valle, Jackson, & Schuler (2007), nos afirma que la gestión del recurso humano tiene como objetivos a tres categorías, los cuales son: explícitos, implícitos y a largo plazo o de valoración final. Las cuales, por ningún motivo deben estimarse mutuamente excluyentes. (p.11).

### **1.3.4. Importancia de la gestión del talento humano**

Por otra parte, Castillo, (2010) nos delimita que la gestión del recurso humano en las corporaciones es trascendental, debido a que la notoriedad que buscan lograr va de la mano de lo que desarrolla el hombre, es por ello que invertir en el trabajador colabora a la obtención de resultados considerables, de igual modo que el área destinada como miembro de todas las demás, es la de recursos humanos, apoderada de consolidar el trabajo en grupo y desenvolvimiento de las personas.

### **1.3.5. Planificación del talento humano**

Según Fernández, (2008), nos precisa que la planificación de recursos humanos es un procedimiento que coloca al individuo apto a disposición de la empresa, con una indispensable educación en el momento, según las necesidades requeridas por la organización. (Pág. 58).

Siguiendo al autor Dolan, (2007), nos señala que sería el proceso de proyectar y establecer estrategias y programas para confirmar que hay una cifra y clase de personas vacantes y apropiadas, en cada escenario para quien realiza el proyecto, esto con el fin de llevar a cabo con los requisitos de la empresa. (Pág. 83).

Para Gonzales, (2008) indica que la planificación estratégica del talento humano se determina en extensos términos, como:

- El proceso de estudio de las exigencias de Recursos Humanos, esto se va dando conforme van cambiando los ámbitos tanto interna como externamente de la organización; así como la ejecución de una estrategia práctica, lo cual confirma la habilitación de Recursos Humanos requerida por la empresa.
- La planificación estratégica de RRHH, es decir, organizar a las personas capacitadas en los lugares correctos con las aptitudes competentes en las fases adecuadas.
- La visión tradicional define a la planeación de RRHH como la precisión de exceso o carencia de personal y lo consecuente la ejecución de un sistema para replicar a los mismos, sea un escenario de apogeo o descenso de la actividad de la empresa. (pp. 79-80).

#### **1.3.6. Desarrollo del talento humano**

El progreso del talento humano está constituido por un grupo de funciones afiliadas, las cuales hacen practico el afianzamiento del talento humano, por lo cual la empresa aplica diferentes acciones para la ganancia del personal con el único objetivo de conseguir un extraordinario equipo de trabajo y brindar buenos servicios y/o productos a la clientela.

Según Wayne, (2010), apunta que el crecimiento incluye un estudio que va más allá del trabajo que se realiza actualmente y tiene una perspectiva que va más a largo plazo. Planificar a los colaboradores para sostenerse al ritmo con la empresa al grado que esta va evolucionando y creciendo. (Pág. 198).

#### **1.3.7. Desempeño Laboral**

Según Stoner, (1994), precisa que el desempeño laboral es el procedimiento de como todos los integrantes de la gestión operan satisfactoriamente, con la finalidad de obtener las metas mutuas, bajo las reglas básicas ya establecidas anteriormente en la empresa.

Para Chiavenato, (2000), es el proceder del empleado, en la persecución de los propósitos fijados por la empresa, el cual establece la planificación particular para alcanzar los objetivos dispuestos.

Siguiendo a Palaci, (2005), nos define que, es la utilidad que se espera colaborar a la empresa de los múltiples acontecimientos de comportamientos que la persona lo hace posible en un tiempo establecido. Este proceder, de uno o muchas personas, en múltiples situaciones eventuales a la vez, favorecerán la efectividad de la empresa.

Por otro lado, Robbins, (2004), expone que el desempeño global es superior en el momento que se determinan objetivos complicados, lo que no ocurre cuando estas son elementales. Este autor, nos plantea que es importante la definición de objetivos, estimulando de esta manera la ejecución e incrementar del desempeño.

En cuanto a Milkovich y Boudrem, (1994), plantean varios perfiles individuales; dentro de las cuales están: el potencial, destrezas, exigencias y cualidades se conjugan con la índole de la labor y de la empresa, para elaborar comportamientos que pueden perjudicar los logros y las variantes que se estén dando dentro de la organización.

### **1.3.8. Factores que influyen el desempeño laboral**

Según Nash, (1989), nos indica que las capacitaciones generan resultados satisfactorios en los casos de un 80%. El objetivo de estas es suministrar asesoría y un material característico al empleo o fomentar la simulación de diseño. El autor también considera que las estrategias educativas de preparación no abarcan como debe ser necesidades concretas de la plaza, y es por ello que se dan las quejas porque se siente la falta capacitación y se desconocen los procedimientos para alcanzarlos.

Por otro lado, Robbins (1998), explica que para la evaluación del desempeño existen tres conjuntos de normas más relevantes:

- Examinar cada cierto tiempo los resultados obtenidos de las tareas realizadas por los empleados.
- Contemplar los resultados incorporados a las actividades que el trabajador pueda atribuir a su conducta como parte del liderazgo que emplea.

- Los rasgos individuales, es el criterio que menos se utiliza ya que se enfoca en los trabajadores, como, por ejemplo: la actitud, responsabilidad, confianza, fidelidad, trabajo en equipo entre otros.

### **1.3.9. Eficacia laboral**

Según Robbins & Coulter, (2005), nos plantea que la eficacia es la manera de cómo realizar las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las cuales las empresas alcanzan sus objetivos establecidos. (Pág. 8).

Siguiendo a Oliveira Da Silva, (2008), señala que la eficacia está vinculada a la repercusión de la magnitud de los objetivos y/o resultados presentados, a la ejecución de las actividades que aporten al logro del propósito fijado. La eficacia es la magnitud del alcance del objetivo resultado. (Pág. 18).

### **1.3.10. Eficiencia laboral**

Según Díaz, (2014), señala que la eficiencia sirve para comparar la cantidad de bienes usados en la producción y la cantidad de recursos (reales) en su totalidad.

$$Eficiencia = \frac{\text{Recursos programados}}{\text{Recursos reales (utilizados)}}$$

### **1.3.11. Trabajo en equipo**

Según Robbins y Judge, (2010), estos autores nos indican que un equipo de trabajo crea una concordancia efectiva a través del empeño sincronizado. Los empeños de las personas en conjunto dan como producto un nivel de utilidad más alto a la suma de las colaboraciones individuales. (Pág. 323).

Por otro lado, Solano, (2017), señala lo siguiente:

- Objetivo en común: es el grupo de personas con un objetivo mutuo ; las cuales comparten los mismos los mismos intereses.

- Combinación de esfuerzos: una sólida reciprocidad de ideas resulta en la proliferación del empeño de las personas, donde hay una firme interconexión psicológica y afectiva. (Pág. 40).

#### **1.4. Formulación al Problema**

##### **Problema General**

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?

##### **Problema Específico 1**

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?

##### **Problema Especifico 2**

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?

##### **Problema Especifico 3**

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación Teórica**

La siguiente indagación se argumenta en comprobar la correlación que hay entre gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los empleados de la Entidad Publica Hospital San José, área de Nutrición.

Esta información ayudara según sea conveniente como apoyo para el desarrollo normal de las labores en las organizaciones y estar conscientes que el personal de la

institución juega un papel muy importante dentro de esta y tomar en cuenta la labor que realizan.

### **Justificación Metodológica**

Para la realización de este estudio, se recurrirá al uso de técnicas de investigación como las encuestas a todos trabajadores que componen el Área de Nutrición, las cuales serán procesadas, donde los resultados que se obtengan servirán para futuras investigaciones relacionadas a las variables de estudio

### **Justificación Social**

El presente estudio será relevante socialmente, porque beneficiará a los empleados de esta institución. Ya que los resultados que se obtengan permitirán que en la Entidad Publica Hospital San José, adopte medidas a favor de sus colaboradores para fortalecer un adecuado desempeño laboral en el departamento de Nutrición.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021

### **Hipótesis Especifica 1**

La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021

### **Hipótesis Especifica 2**

La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021

### **Hipótesis Especifica 3**

La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el trabajo en equipo en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021

## **1.7. Objetivo**

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021.

### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021.

### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021.

### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

Conforme a Hernández, Fernández, & Baptista (2014), el presente trabajo de investigación es básica; en vista que se examina para entender el equilibrio de los múltiples eventos que se dan en la naturaleza, para así poder contribuir con el progreso del entendimiento en la sociedad y estar prevenidos para los retos de la humanidad.

#### **2.1.2. Diseño de investigación**

En relación con Hernández, Baptista & Fernández, (2010), nos definen que los estudios correlaciones, al calcular el nivel de vinculación entre las variables, miden a cada una de ellas, para luego cuantificarlas y analizar la asociación. Estas relaciones se sostienen en hipótesis sujetas a prueba”. (Pág. 81).

Se efectuó a un diseño no experimental, descriptivo – correlacional, porque el objetivo del estudio es ver como se relacionan las variables entre sí mismas.

### **2.2. Operacionalización de las variables**



Tabla 3: Matriz de operacionalización de variable Independiente

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Variable Independiente  Gestión de Recursos Humanos	Para Chiavenato, (2009), es el agrupación de normas y aprendizaje oportuno para direccionar los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.	La gestión del talento humano es un conjunto de procesos, comprende los procesos de planificación, integración y desarrollo del recurso humano con la finalidad de obtener los resultados favorables que la organización espera, y ofrecer bienes y/o servicios de calidad al respectivo cliente.	Planificación del talento humano	Análisis de puestos	Likert
				Recursos asignados	Likert
			Desarrollo del talento humano	Capacitación	Likert
				Desarrollo personal	Likert

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Matriz de operacionalización de variable Dependiente

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Variable Dependiente  Desempeño Laboral	Para Pedraza, Amaya, & Conde, (2010), son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.	El desempeño laboral se refiere al nivel que demuestra un trabajador para desarrollar sus actividades dentro de su puesto de trabajo, con un desempeño eficaz y eficiente desde una perspectiva de trabajo en equipo.	Eficacia laboral	Calidad de Trabajo	Likert
			Eficiencia laboral	Responsabilidad	Likert
				Nivel de conocimiento técnico	Likert
				Uso adecuado de recursos	Likert
				Adaptabilidad del personal	Likert
			Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	Likert
				Calidad de servicio	Likert
				Liderazgo	Likert

Fuente: Elaboración propia

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

La presente tesis, tuvo como población a los 21 colaboradores del área de Nutrición del Hospital San José de Chíncha, 2021.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra para poder obtener la información requerida se trabajó con el total de la población, ya que no fue indispensable utilizar método de muestreo.

### **2.3.3. Muestreo**

No se emplearon técnicas estadísticas de muestreo.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Con respecto a los efectos del recojo de información adecuada al tema de investigación se emplearon técnicas e instrumentos para analizar e interpretar las variables y su comportamiento en la institución.

### **2.4.1. Técnica:**

La encuesta

Está relacionada con la operacionalización que se realiza de las variables, es decir los mecanismos que se ponen en funcionamiento para la recopilación de datos en el estudio.

La información que se recibe por la encuesta es recogida usando procesos uniformes de manera que a cada persona se le hace la misma pregunta en más o menos de la misma manera.

### **2.4.2. Instrumento**

Cuestionario

Es un instrumento que emplea un formato impreso dirigido para obtener contestación sobre la problemática en estudio y que el encuestado llena por sí mismo. Se emplearon dos cuestionarios, uno para cada variable. Las opciones de las afirmaciones tuvieron como base la escala de Likert.

### 2.4.3. Validez

La validez del instrumento estará a cargo del Juicio de expertos, los cuales darán conformidad a la investigación.

Tabla 5: Validación Juicio de Expertos

N°	Nombres y Apellidos	DNI	Observación
1	Mgrt. Lino Rodríguez Alegre	06535058	Aplicable
2	Mgrt. Gustavo Adolfo Montoya Cárdenas	07500140	Aplicable
3	Dr. Jorge Malpartida	10400346	Aplicable

### 2.5. Métodos de análisis de datos

El estudio de la data se ejecutará por medio del programa SPSS V. 26. Estos datos se codificaron, luego se transfirieron a esta data y se procedió al análisis correspondiente.

A través de este programa estadístico, se buscará, primero detallar sus datos y por consiguiente proceder a los análisis estadísticos para vincular sus variables y luego describir la relación entre éstas. Estableciéndose la difusión de frecuencias, que constituye un conjunto de puntajes organizadas en sus pertinentes categorías.

### 2.6. Aspectos éticos

Como futuras profesionales de la profesión de Ingeniería Industrial, es de suma importancia demostrar los valores íntegros en la elaboración teórica y práctica de esta investigación. Esta tesis contiene datos confiables, en cual se utilizaron todos los medios, métodos y herramientas precisas, para conseguir información de fuentes confiables de la institución

De igual manera, se recabo información externa los cuales, se respeta los derechos de autor, a través de las referencias, así como en las citas textuales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

En este capítulo se presentó una descripción de cada dimensión en tablas, lo que permitió evaluar el comportamiento de cada dimensión en base a los criterios de evaluación totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 6

*Frecuencia de Planificación del talento humano en el área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	12	57,1	57,1	57,1
En Desacuerdo	7	33,3	33,3	90,5
Ni de Acuerdo / Ni en desacuerdo	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Interpretación:

El criterio “totalmente en desacuerdo” obtuvo la frecuencia más alta en la tabla 6, con el porcentaje igual a 57 que agregado al criterio “en desacuerdo” sumaron un 90 por ciento de los encuestados. Esta situación significó que las acciones de planificación del talento humano requirieron de mayor esfuerzo para optimizar el análisis de puestos y recursos asignados.

Tabla 7

*Frecuencia del Desarrollo del talento humano en el área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	11	52,4	52,4	52,4
En Desacuerdo	8	38,1	38,1	90,5
Ni de Acuerdo / Ni en desacuerdo	2	9,5	9,5	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Interpretación:

El 90 por ciento de los datos refirieron un acumulado de validaciones “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo” de los encuestados. Esta situación significó que las acciones del desarrollo del talento humano requirieron de mayor esfuerzo para mejorar las capacitaciones internas y el desarrollo personal de los empleados.

Tabla 8

*Frecuencia de la eficiencia laboral en el área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	10	47,6	47,6	47,6
	En Desacuerdo	6	28,6	28,6	76,2
	Ni de Acuerdo / Ni en desacuerdo	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Interpretación:

El criterio “totalmente en desacuerdo” obtuvo la frecuencia más alta en la tabla 8 con el porcentaje igual a 47, que agregando al criterio “en desacuerdo” sumaron un 76 por ciento de los encuestados. Esta situación significó que las acciones de la eficiencia laboral requirieron de mayor esfuerzo para mejorar la responsabilidad y adaptabilidad del personal, así mismo se incrementó el nivel de conocimiento técnico y el uso adecuado de los recursos.

Tabla 9

*Frecuencia de la Eficacia laboral en el área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	12	57,1	57,1	57,1
	En Desacuerdo	7	33,3	33,3	90,5
	Ni de Acuerdo / Ni en desacuerdo	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Interpretación:

El criterio “totalmente en desacuerdo” obtuvo la frecuencia más alta en la tabla 9, con el porcentaje igual a 57 que agregado al criterio “en desacuerdo” sumaron un 90 por ciento de los encuestados. Esta situación significó que las acciones de la eficacia laboral requieren de mayor esfuerzo en la calidad del trabajo.

Tabla 10

*Frecuencia del Trabajo en equipo del área de nutrición Hospital San José en Chíncha, 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	9	42,9	42,9	42,9
	En Desacuerdo	9	42,9	42,9	85,7
	Ni de Acuerdo / Ni en desacuerdo	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Interpretación:

El 86 por ciento de los datos refirieron un acumulado de validaciones “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo” de los encuestados. Ésta situación significó que las acciones del trabajo en equipo requieren de mayor esfuerzo para incrementar la capacidad de liderazgo y ofrecer calidad de servicio a los pacientes.

### 3.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad: Variables Gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

Ho: La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona con el desempeño laboral en el área Nutrición del Hospital San José

H1: La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el desempeño laboral en el área Nutrición del Hospital San José.

Tabla 11

*Pruebas de normalidad entre las variables Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	,349	21	,000	,727	21	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,295	21	,000	,774	21	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Con conforme con los resultados, se observa que las variables del estudio obtuvieron una distribución menor a 0,05. Por esta razón, se afirma que no tiene una distribución normal, por tal manera se rechaza la hipótesis nula. Adicionalmente, se afirmó que es una prueba no paramétrica y se procedió a medir la relación entre dimensiones por el método Rho de Spearman.

**- ¿Cuál es la relación que se da entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral?**

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José.

Hipótesis General: La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José.

Tabla 12

*Correlación entre gestión de recursos humanos (V1) y desempeño laboral (V2) en el área de Nutrición en el Hospital San José, 2021.*

			GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	21	21
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	21	21



---

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**a) Prueba de hipótesis:**

Ho: La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona con el desempeño laboral en el área Nutrición del Hospital San José

H1: La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el desempeño laboral en el área Nutrición del Hospital San José

**b) Gestión de recursos humanos / desempeño laboral**

$P=0,001$

$\text{Sig}= 0,05$

$P(0,001)<0,05$  entonces se rechaza la Ho y se acepta la H1.

**c) Conclusión:**

Se observa una correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área Nutrición del Hospital San José.

**d) Cálculo del coeficiente de determinación:**

Correlación de Spearman (C): 0,682

$C^2= 0,465$

Porcentaje de asociación entre dimensiones:

$0,465*100= 46.51\%$

Existe una correlación positiva de 46.51% entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área Nutrición del Hospital San José.

**- ¿Cuál es la relación que se da entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia laboral?**

Objetivo 1: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José.

Hipótesis 1: La gestión de recursos humanos se relaciona con la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José.

Tabla 13

*Correlación entre gestión de recursos humanos y eficiencia laboral en el área de Nutrición en el Hospital San José, 2021.*

			EFICIENCIA LABORAL	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	EFICIENCIA LABORAL	Coefficiente de	1,000	,650**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,001
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	N	21	21
		Coefficiente de	,650**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	21	21

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**a) Hipótesis por demostrar:**

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona con la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona con la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José

**b) Gestión de recursos humanos / eficiencia laboral**

P=0,001

Sig= 0,05

P (0,001) <0,05 entonces se rechaza Ho y se acepta la H1.

**c) Conclusión:**

Hay una correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición del Hospital San José.

**d) Cálculo del coeficiente de determinación:**

Correlación de Spearman (C): 0,650

$C^2 = 0,422$

Porcentaje de asociación entre dimensiones:

$0,422 \times 100 = 42.25\%$

Existe una correlación positiva de 42.25% entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición del Hospital San José.

**- ¿Cuál es la relación que se da entre la gestión de recursos humanos y la eficacia laboral?**

Objetivo 2: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José.

Hipótesis 2: La gestión de recursos humanos se relaciona con la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José.

Tabla 14

*Correlación entre gestión de recursos humanos y eficacia laboral en el área de Nutrición en el Hospital San José, 2021.*

			EFICACIA LABORAL	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	EFICACIA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**a) Hipótesis por demostrar:**

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona con la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona con la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José

**b) Gestión de recursos humanos / eficacia laboral**

P=0,000

Sig= 0,05

P (0,000) <0,05 entonces rechazar Ho y se acepta la H1.

**c) Conclusión:**

Existe una correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y la eficacia laboral en el área Nutrición del Hospital San José.

**d) Cálculo del coeficiente de determinación:**

Correlación de Spearman (C): 0,702

$C^2 = 0,493$

Porcentaje de asociación entre dimensiones:

$0,493 \times 100 = 49.30\%$

Existe una correlación positiva de 49.30% entre la gestión de recursos humanos y la eficacia laboral en el área Nutrición del Hospital San José.

**- ¿Cuál es la relación que se da entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo?**

Objetivo 3: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo del área Nutrición en el Hospital San José.

Hipótesis 3: La gestión de recursos humanos se relaciona con el trabajo en equipo del área Nutrición en el Hospital San José.

Tabla 15

*Correlación entre gestión de recursos humanos y eficiencia laboral en el área de Nutrición en el Hospital San José, 2021.*

			TRABAJO EN EQUIPO	GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	21	21
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	21	21

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**a) Hipótesis por demostrar:**

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona con el trabajo en equipo del área Nutrición en el Hospital San José.

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona con el trabajo en equipo del área Nutrición en el Hospital San José.

**b) Gestión de recursos humanos / trabajo en equipo**

$P = 0,001$

$Sig = 0,05$

$P(0,001) < 0,05$  entonces rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

**c) Conclusión:**

Existe una correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo del área Nutrición del Hospital San José.

**d) Cálculo del coeficiente de determinación:**

Correlación de Spearman (C): 0,667

$$C^2 = 0,445$$

Porcentaje de asociación entre dimensiones:

$$0,445 * 100 = 44.50\%$$

Existe una correlación positiva de 44.50% entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo del área Nutrición del Hospital San José.

### **3.3 Relación de las dimensiones de la variable Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral**

Tabla N

*Relación de las dimensiones entre las variables*

---

Variables: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral

---

Gestión de recursos humanos x eficiencia laboral = 42.25%

Gestión de recursos humanos x eficacia laboral = 49.30%

Gestión de recursos humanos x trabajo en equipo = 44.50%

---

Fuente: Elaboración propia

- Gestión de recursos humanos x eficiencia laboral = Spearman 0,650 ( $p < 0,05$ ); CD = 0.422 (42.25%).
- Gestión de recursos humanos x eficacia laboral = Spearman 0,702 ( $p < 0,05$ ); CD = 0.493 (49.30%).
- Gestión de recursos humanos x trabajo en equipo = Spearman 0,667 ( $p < 0,05$ ); CD = 0.445 (44.50%).

#### IV. DISCUSIÓN

En esta parte se encuentra la contrastación de los objetivos de la presente tesis, los resultados extraídos, los antecedentes en base a las variables en estudio, las cuales son la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del área Nutrición en el Hospital San José. Si las actividades relacionadas con estas dos variables en mención, por ejemplo, la calidad del trabajo es apoyada por el Hospital y el Estado, entonces el efecto será el incremento de la eficiencia del personal, mayor compromiso en el trabajo, realizar mejoras de las relaciones interpersonales y la facultad de liderazgo. La finalidad de la tesis fue establecer la relación que existe entre las dos variables que se está estudiando en el área Nutrición en el Hospital San José, 2021; lo cual resulta que se observa que hay una relación relevante entre estas dos variables en estudio ( $p=0,001$ ;  $p<0,05$ ).

Los resultados concuerdan con el informe de investigación de Reyes (2018), quien sostiene que la gestión del talento humano influye de modo considerable ( $p<0,05$ ) en el desempeño laboral con el fin de plantear mejoras en las deficiencias encontradas. Por consiguiente, estos problemas relacionados a la gestión del desempeño laboral pueden ser aplicados en el área de Nutrición en el Hospital San José.

Por otro lado, de acuerdo con el informe de investigación de Velásquez y Guevara (2017), consideran que la aplicación de un esquema de gestión de recursos humanos aporta significativamente en la mejoría del desempeño laboral. Lo que permitió incrementar la competencia en los colaboradores como: orientación al cliente y a la calidad de servicio, así como el trabajo en equipo. Por consiguiente, estos problemas relacionados a la gestión de recursos humanos pueden ser aplicados en el área de Nutrición en el Hospital San José.

A su vez, de acuerdo con el informe de investigación Fasabi (2018), considera que la gestión del recurso humano contribuye significativamente en el desempeño laboral. Para el autor la importancia de la capacitación es un valor agregado que debe tener toda organización, donde los colaboradores asuman mayores responsabilidades y formen su desarrollo personal. Por consiguiente, estos problemas antes mencionados puedan ser solucionados oportunamente y sean aplicados en el área de Nutrición en el Hospital San José.

Por otro lado, de acuerdo al informe de investigación de Chavarry (2018), considera que un prototipo de dirección del talento contribuye significativamente en el incremento del desempeño laboral. Para el autor el empleo de procesos en selección del personal y la formación del talento humano brindarán resultados positivos en la compañía permitiendo el progreso de las competencias para el buen desempeño laboral. Por consiguiente, estos problemas relacionados al desempeño laboral puedan ser aplicados en el área de Nutrición del Hospital San José.

De la misma forma, de acuerdo al informe de investigación de Huancahuire (2018), considera que el talento humano por competencias se relaciona de manera relevante con la optimización de servicios. Para el autor, la consecuencia de implementar un diseño de gestión fomentará al cambio laboral tanto gerencial como operacional. Esta problemática relacionada a la gestión de recursos humanos puede ser implementada en el departamento de Nutrición de la Entidad Pública Hospital San José.

De forma similar, de acuerdo al informe de investigación de Esteban y Mateus (2011), el resultado alcanzado coincide de forma positiva en la activación de una estructura de gestión del recurso humano en el área organizacional. Para los autores, poner en práctica estas teorías, reflejaría la productividad y eficiencia laboral. A su vez, de acuerdo al informe de investigación de La Torre (2011), considera que la variable de gestión de recursos humanos se asocia de modo significativo con la variable del desempeño laboral. Para el autor, identificar los indicadores de desempeño laboral a nivel individual y nivel de empresa, incrementará la satisfacción laboral. Esta problemática relacionada al desempeño laboral puede ser implementado en el área de Nutrición del Hospital San José.

Por otro lado, de acuerdo al informe de investigación Díaz y Lucas (2014) consideran que un proceso de evaluación y control contribuye significativamente en el desempeño laboral. Para el autor, aplicar estas medidas contribuye en el cumplimiento y productividad profesional de las compañías. De este modo, las problemáticas encontradas en esta investigación pueden ser aprovechados por el área de Nutrición del Hospital San José en Chincha.

De forma similar, de acuerdo al informe de investigación de Hernández (2017) se encontró significancia entre las competencias laborales y el empleo de un método de gestión del talento humano. Para el autor, plantear competencias laborales como brindar un espacio productivo permite desarrollar el potencial del personal e incrementar el talento humano. De igual importancia, enfatizar el trabajo en equipo, métodos alternos a la solución de discrepancias, capacitaciones de liderazgo y objetivos que logren la productividad laboral permitirá el incremento del desempeño laboral. Por consiguiente, estos problemas relacionados a estas variables pueden ser aplicados en el área de Nutrición en el Hospital San José de Chíncha.

Se encontró correlación estadística entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José ( $p < 0,05$ ;  $R = 0,650$ ;  $CD = 0.422$ ), lo que denota que el comportamiento que se puedan sujetar entre la gestión de recursos humanos influyen en la eficiencia laboral. De acuerdo con Guinart (2003), el empleo de recursos que son brindados adecuadamente en una organización establece calidad de servicio a un objetivo específico.

Se encontró correlación estadística entre la gestión de recursos humanos y la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José ( $p < 0,05$ ;  $R = 0,702$ ;  $CD = 0.493$ ), lo que representa que las actividades que se puedan emplear entre la gestión de recursos humanos influyen en la eficacia laboral. De acuerdo con Robbins y Coulter (2005), cumplir con los objetivos organizacionales a tiempo determinado y de forma efectiva, así como lograr optimizar los procesos y cumplimiento responsable de las actividades en la organización.

Se encontró correlación estadística entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo del área de Nutrición en el Hospital San José ( $p < 0,05$ ;  $R = 0,667$ ;  $CD = 0.445$ ), lo que evidencia que los movimientos que se puedan admitir entre la gestión de recursos humanos influyen en el trabajo en equipo. De acuerdo con Robbins y Judge (2010) el trabajo en equipo necesita complementarse con la comunicación que vaya dirigido en una misma dirección, que sus esfuerzos individuales aporten a los objetivos organizacionales.



## V. CONCLUSIONES

1. La relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chíncha Alta, 2021 es positiva alta ( $R=0,682$ ;  $p<0,05$ ) e igual al 46.51 por ciento de asociación. La otra parte del porcentaje (53.41%) constituye una brecha importante que debe estar orientado a la planificación, desarrollo del recurso humano y desempeño laboral.
2. La gestión de recursos humanos y la eficiencia laboral están asociadas en un 42.25 por ciento ( $R=0,650$ ;  $R^2=0.422$ ;  $p<0,05$ ). La eficiencia laboral está relacionada con la responsabilidad, nivel de conocimiento técnico, uso adecuado de recursos y adaptabilidad del personal.
3. En tanto, la eficacia laboral y la gestión de recursos humanos están asociadas en un 49.30 por ciento ( $R=0.702$ ;  $p<0,05$ ). La otra parte del porcentaje (50.70%) constituyen la brecha por cubrir a través de la calidad de trabajo otorgado al área de nutrición en el Hospital San José de Chíncha.
4. Por último, la gestión del recurso humano y el trabajo en equipo, es positiva ( $R=0,667$ ;  $p<0,05$ ) e igual a 44.50 por ciento de asociación. El trabajo en equipo está relacionado con el conocimiento del trabajo, calidad de servicio y liderazgo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. La primera recomendación que se le da al departamento nutrición del Hospital San José en Chíncha, aplicar estrategias por intermedio de la gestión de recursos humanos. Esta coordinación debe consistir en la selección, formación y retención de los colaboradores. En primer lugar, una de las principales tareas dentro de la organización debe ser, identificar las habilidades, condiciones de trabajo, responsabilidades, deberes del colaborador y brindarles los detalles de los objetivos de la organización.
2. Se recomienda al área de nutrición aplicar una planificación estratégica y desarrollo del talento humano, ésta debe tener como objetivo priorizar el factor humano del Hospital San José, desarrollar y formar al personal en base a las necesidades del personal y pacientes, contribuir a la productividad y motivar a los empleados mejorando el clima organizacional.
3. Se recomienda a la dirección del Hospital San José, brindar los recursos y presupuestos para ejecutar las capacitaciones, certificaciones y planes de carrera para que los colaboradores se encuentren preparados y competentes a la hora de ser promovidas de puesto laboral. En resumen, llevar a cabo estas estrategias formará colaboradores más comprometidos, satisfechos que trabajen en un bien común en base a los objetivos de la organización.
4. Se recomienda al área de nutrición una evaluación del desempeño laboral de los colaboradores, esto va permitir encontrar problemas en la supervisión del colaborador y su integración con la empresa, así como medir de forma objetiva como se están desempeñando los colaboradores en la organización acerca del puesto de trabajo en el que fue contratado. En conclusión, esta evaluación va detectar que tan identificado con la empresa se encuentra y cuáles son las competencias (cualidades y habilidades) del colaborador.

## VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). Dirección estratégica de Recursos Humanos (Tercera Reimpresión ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A
- América Economía.com (16 de enero de 2017). *Los países que mejor gestionan el talento a nivel global*. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-quemejor-gestionan-el-talento-nivel-global>.
- América Economía.com (21 de noviembre de 2017). *Perú ocupa puesto 57 en Ranking Mundial del Talento 2017*. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/peruocupa-puesto-57-en-ranking-mundial-del-talento-2017>.
- Alarcón, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Tesis. Repositorio de la Universidad Politécnica Estatal Del Carchi. Ecuador. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>
- Castillo, F. (2010). Importancia de la gestión del talento humano. Obtenido de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-dela-gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano. (3.<sup>a</sup> ed.) *Mc Graw Hill*.
- Chiavenato, I., (2011). Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición. *Mc Graw Hill*.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (3.<sup>a</sup> ed.). *Mc Graw - Hill Interamericana*.

- Chavarry, E. (2018). *Diseño de un sistema de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en la UCV Filial Piura*. Tesis. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. Piura.
- Da Silva, R. (2008). Teorías de la Administración. *Thomson Paraninfo*.
- Díaz, C. (2014). Manual informativo: Ingeniería de métodos. *Universidad Continental*.
- Díaz, C. y Lucas, Y. (2014). *Evaluación de las medidas de control en el desempeño laboral en la empresa tuberías pacífico s.a. y su impacto en la 13 productividad: periodo 2009- 2011*. Tesis. Repositorio de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil. Ecuador. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/15/1/T-ULVR-0001.pdf>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos (3.<sup>a</sup> ed.). *Mc Graw – Hill*.
- Esteban, C y Mateus, F. (2011). *Diseño de un modelo de Gestión del talento Humano para la Industria Metalmeccánica en la Ciudad de Bogotá*. Tesis. Repositorio de la Universidad Libre de Colombia.
- Fasabi, V. (2018). *Relación de área de Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018*. Tesis. Repositorio de la Universidad Continental.
- Fernández, J. (2008). Dirigir personas en la empresa. *Pirámide*.
- García, M., Sánchez, K., Zapata, A. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. *Universidad del Valle*.
- Gonzáles, F. (2008). La Planificación Estratégica de Recursos Humanos. *Revista de Administración Pública*.

- Hernández, C. (2017). *Sistema de gestión del talento humano por competencias laborales, para una empresa de instalaciones eléctricas industriales*. Tesis. Repositorio de la Universidad de San Carlos. Guatemala. [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08\\_3538\\_IN.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_3538_IN.pdf)
- Hernández, R., Baptista, M., Fernández, C. (2010). Metodología de la investigación (5.<sup>a</sup> ed.). *Mc Graw - Hill*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: 6<sup>o</sup> edición.
- Huancahuire, V. (2018). *Modelo de Gestión de Talento Humano por competencias dirigido a la optimización de Servicios de una empresa contratista Minera*. Tesis. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa.
- Latorre, F. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Tesis. Repositorio de la Universidad de Valencia. España. [https://www.tesisenred.net/handle/10803/81889?fbclid=IwAR2Icdi5mpQsOtvo1-N\\_T2uWwwZcJCVwNbXtDGtBXNsSGo\\_R2OnBnmS1xAY#page=1](https://www.tesisenred.net/handle/10803/81889?fbclid=IwAR2Icdi5mpQsOtvo1-N_T2uWwwZcJCVwNbXtDGtBXNsSGo_R2OnBnmS1xAY#page=1)
- Milkovich, G y Boudrem, T. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia. Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos.
- Ministerio de Salud. (1999). Gestión de Recursos Humanos. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/417576/32712972381022636520191106-32001-n5nert.pdf>
- Nash, M. (1989) Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano. Editorial Norma. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (4 de octubre de 2017). *OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo*. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_579680/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm).

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI (3).
- Quintanilla, I. (2002). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Reyes, N. (2018). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. Tesis. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10.<sup>a</sup> ed.). México: Pretince Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8.<sup>a</sup> ed.). *Pearson Educación*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2010). *Comportamiento organizacional* (13.<sup>a</sup> ed.). *Pearson Educación*.
- Rodríguez, V., Joaquín (2007). *Administración Moderna de personal* (7.<sup>a</sup> ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Solano, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017*. Tesis. Repositorio de la universidad de UNH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/669>.
- Stoner, James A.F. (1994). *Administración*. (5.<sup>a</sup> ed.). Editorial Prentice - Hall Hispanoamericana S.A.

Velásquez, J. Y Guevara, G. (2017). *Diseño e implementación de un modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pio X Ltda. Cajamarca 2017*. Tesis. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

Wayne, M. (2010). Administración de recursos humanos. (11.<sup>a</sup> ed.). *Pearson Educación*.

# **ANEXOS**



## Instrumentos

### CUESTIONARIO N° 1

#### I. Presentación:

El presente instrumento se utilizará para medir la relación que existe entre las variables de estudio. La encuesta es confidencial y anónima.

#### II. Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem y marque (X) el casillero de su preferencia.

##### Aspectos generales:

##### 1. Sexo:

Masculino ( ) Femenino ( )

#### III. Aspectos de la Investigación

Para evaluar las variables, seleccione una sola respuesta y marque con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala de calificación:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente en Acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTION DEL RECURSO HUMANO						
Dimensión 1: Planificación del Talento Humano		Calificación				
N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Considera usted, ¿Qué la empresa identifica y describe los puestos existentes según los requerimientos solicitados por las áreas que cada puesto laboral requiere?					
2	Considera usted, ¿Qué se actualiza correctamente la información relacionada a los puestos de la institución en los documentos de gestión?					
3	Considera usted, ¿Qué se asignan EPP's convenientemente en la contratación de un nuevo trabajador?					
4	Considera usted, ¿Qué los recursos monetarios asignados para los puestos de trabajo son satisfactorios?					
5	Considera usted, ¿Qué los nuevos trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje o adecuación al cargo?					
6	Considera usted, ¿Qué la inducción cumple su función de desarrollar las capacidades para el puesto asignado al nuevo trabajador?					
Dimensión 2: Desarrollo del Talento Humano		Calificación				
N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
7	En la entidad se realizan programas de capacitación dirigida a los trabajadores					
8	La capacitación se debe de priorizar para que el personal este actualizado.					
9	En la entidad se brindan programas de desarrollo personal para los trabajadores, tales como cursos externos.					
10	Los trabajadores desarrollan sus capacidades profesionales dentro como fuera de la organización.					

## CUESTIONARIO N° 2

### I. **Presentación:**

El presente instrumento se utilizará para medir la relación que existe entre las variables de estudio. La encuesta es confidencial y anónima.

### II. **Instrucciones:**

Lea detenidamente cada ítem y marque (X) el casillero de su preferencia.

### III. **Aspectos de la Investigación**

Para evaluar las variables, seleccione una sola respuesta y marque con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala de calificación:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente en Acuerdo
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Dimensión 1: Eficiencia Laboral</b>		<b>Calificación</b>				
<b>N°</b>	<b>Afirmaciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes.					
2	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas.					
3	Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado					
4	Se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos.					
<b>Dimensión 2: Eficacia Laboral</b>		<b>Calificación</b>				
<b>N°</b>	<b>Afirmaciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
6	Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la institución.					
7	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto					
8	En la entidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos.					
9	El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada.					
<b>Dimensión 3: Trabajo en Equipo</b>		<b>Calificación</b>				
<b>N°</b>	<b>Afirmaciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado					
11	El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.					
12	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta.					
13	Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo.					

## Base de Datos estadísticos

	VARIABLE 1: GESTION DE RECURSOS HUMANOS									
	D1: PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO						D2: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
T1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
T3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2
T4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T7	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
T8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
T12	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
T13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T14	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1
T15	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2
T16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T17	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
T18	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2
T19	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
T20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T21	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1

	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL												
	D1: EFICIENCIA LABORAL				D2: EFICACIA LABORAL					D3: TRABAJO EN EQUIPO			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
T1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
T2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
T3	2	3	4	1	5	2	4	3	1	3	5	3	1
T4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
T8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
T10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T11	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
T12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
T14	4	3	1	5	4	1	2	3	1	2	2	2	2
T15	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
T16	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3
T17	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
T18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos									
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el desempeño laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicos:</b></p> <p>La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con la eficacia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021</p> <p>La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con la eficiencia laboral en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021</p> <p>La Gestión de Recursos Humanos se relaciona con el trabajo en equipo en el área Nutrición en el Hospital San José, Chíncha Alta, 2021</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>La técnica utilizada para esta investigación fue la encuesta.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Se utilizó el cuestionario como instrumento para este trabajo.</p>									
Diseño de investigación	Población y Muestra	Variables y dimensiones										
<p>El estudio es de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional.</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Estuvo conformada por los 21 trabajadores del área de Nutrición del Hospital San José, Chíncha.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>No fue necesario emplear técnicas se muestreo, ya que se trabajó en el total de la población.</p>	<table><tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="2">Gestión de recursos humanos</td><td>Planificación del talento humano</td></tr><tr><td>Desarrollo del talento humano</td></tr><tr><td rowspan="3">Desempeño laboral</td><td>Eficiencia laboral</td></tr><tr><td>Eficacia laboral</td></tr><tr><td>Trabajo en equipo</td></tr></table>		Variables	Dimensiones	Gestión de recursos humanos	Planificación del talento humano	Desarrollo del talento humano	Desempeño laboral	Eficiencia laboral	Eficacia laboral	Trabajo en equipo
Variables	Dimensiones											
Gestión de recursos humanos	Planificación del talento humano											
	Desarrollo del talento humano											
Desempeño laboral	Eficiencia laboral											
	Eficacia laboral											
	Trabajo en equipo											

## Validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### a) Certificado de validez de contenido del instrumento que mide

#### Instrumento: Cuestionario de la Variable Independiente Gestión de Recursos Humanos

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación del Talento Humano</b>							
1	Considera usted, ¿Qué la empresa identifica y describe los puestos existentes según los requerimientos solicitados por las áreas que cada puesto laboral requiere?	x		x		x		
2	Considera usted, ¿Qué se actualiza correctamente la información relacionada a los puestos de la institución en los documentos de gestión?	x		x		x		
3	Considera usted, ¿Qué se asignan EPP's convenientemente en la contratación de un nuevo trabajador?	x		x		x		
4	Considera usted, ¿Qué los recursos monetarios asignados para los puestos de trabajo son satisfactorios?	x		x		x		
5	Considera usted, ¿Qué los nuevos trabajadores pasan la primera vez por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje o adecuación al cargo?	x		x		x		
6	Considera usted, ¿Qué la inducción cumple su función de desarrollar las capacidades para el puesto asignado al nuevo trabajador?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo del Talento Humano</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la entidad se realizan programas de capacitación dirigida a los trabajadores.	x		x		x		
8	La capacitación se debe de priorizar para que el personal este actualizado.	x		x		x		
9	En la entidad se brindan programas de desarrollo personal para los trabajadores, tales como cursos externos.	x		x		x		
10	Los trabajadores desarrollan sus capacidades profesionales dentro como fuera de la organization.	x		x		x		

#### Instrumento: Cuestionario de la Variable Dependiente Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia Laboral</b>							

1	Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes.	x		x		x		
2	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas.	x		x		x		
3	Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado	x		x		x		
4	Se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2: Eficacia Laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.	x		x		x		
6	Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la institución.	x		x		x		
7	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto	x		x		x		
8	En la entidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos.	x		x		x		
9	El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3: Trabajo en Equipo</b>	x		x		x		
10	Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado	x		x		x		
11	El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.	x		x		x		
12	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta.	x		x		x		
13	Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo.	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_ Es pertinente \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ]

Aplicable después de corregir [ ☐ ] No aplicable [ ☐ ]

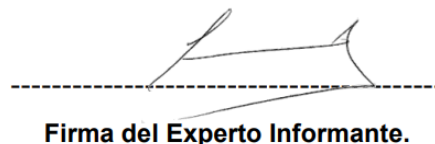
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ing. Lino Rodriguez Alegre  
DNI:06535058.....

Especialidad del validador: Ing Pesquero Tecnólogo

15 de febrero .del 2021

- <sup>1</sup> **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo  
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_HAY SUFICIENCIA\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gustavo Adolfo Montoya Cárdenas DNI:07500140

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial, Magister en Administración Estratégica de Empresas

Lima, 19 de febrero del 2021

  
GUSTAVO ADOLFO  
MONTAYA CÁRDENAS  
INGENIERO INDUSTRIAL  
Reg. CIP N° 144808

<sup>1</sup> **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SI HAY \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Ing. Jorge Malpartida

DNI:.....10400346.....

Especialidad del validador:.....ING. INDUSTRIAL.....

.....22.....de...02.....del 2021.

<sup>1</sup> **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**